

Comunicación sin Fronteras: Optimizando la Gestión de Proyectos Multiculturales en InnovaCross AMERICAS BSC

Communication Without Borders: Optimizing Multicultural Project Management in InnovaCross AMERICAS BSC

Carlos Agüero Carvajal¹

Universidad Latinoamericana de Ciencia y tecnología, 2024.

Resumen

En el entorno global actual, la gestión eficaz de proyectos en equipos multiculturales es un desafío clave para las organizaciones que buscan mantener la eficiencia operativa y satisfacer las expectativas de sus clientes. Este estudio se centra en InnovaCross AMERICAS BSC, donde la diversidad cultural presenta tanto oportunidades como obstáculos en la comunicación y gestión de proyectos. La motivación detrás de esta investigación surge de la necesidad de comprender cómo la comunicación efectiva puede actuar como un facilitador en la superación de barreras culturales y lingüísticas, mejorando así la cohesión del equipo y el éxito del proyecto.

Utilizando un enfoque cualitativo y exploratorio, se realizaron entrevistas, observaciones directas y se revisaron estudios anteriores para evaluar el impacto de las barreras comunicativas en la dinámica del equipo y en la gestión de proyectos. Además, se investigó cómo la implementación estratégica de herramientas tecnológicas y prácticas de comunicación adecuadas, pueden mitigar estos desafíos.

La población consultada indica que hay una correlación positiva entre la comunicación efectiva y la mejora en la gestión de proyectos, en entornos multiculturales. A pesar de las barreras idiomáticas y culturales inherentes, la adopción de tecnologías como Teams, SharePoint y Jira, combinadas con la clarificación de expectativas y el establecimiento de canales de comunicación claros y efectivos, demostró ser esencial para el éxito del proyecto. Estas estrategias no solo facilitaron la superación de obstáculos comunicativos, sino que también promovieron una mayor cohesión y colaboración dentro del equipo.

Este estudio concluye subrayando la importancia crítica de una comunicación efectiva en equipos multiculturales, destacando cómo la integración de prácticas comunicativas adecuadas y herramientas tecnológicas, pueden mejorar significativamente los resultados del proyecto. Como principales recomendaciones, se sugiere el desarrollo de herramientas diagnósticas para identificar, tempranamente, barreras comunicativas, la implementación de capacitación tecnológica personalizada para miembros del equipo, evaluaciones continuas de las herramientas utilizadas, la creación de espacios de diálogo y retroalimentación, y la adopción de metodologías ágiles para fomentar una comunicación continua y efectiva.

¹ *Bachiller en Administración de Negocios, Universidad Autónoma de Centroamérica, PMP, actualmente Manager de una compañía farmacéutica, ORCID (0009-0003-8106-3600), ULACIT. Correo cracs75@gmail.com*

Estas acciones están dirigidas a enriquecer, tanto la práctica profesional como el corpus académico, en la gestión de proyectos multiculturales.

Palabras Clave

Comunicación intercultural
Gestión de proyectos
Equipos multiculturales
Herramientas tecnológicas
Barreras comunicativas

Abstract

In the current global environment, effective project management within multicultural teams presents a key challenge for organizations striving to maintain operational efficiency and meet client expectations. This study focuses on InnovaCross AMERICAS BSC, where cultural diversity offers both opportunities and obstacles in communication and project management. The motivation behind this research stems from the need to understand how effective communication can act as a facilitator in overcoming cultural and linguistic barriers, thereby enhancing team cohesion and project success.

Using a qualitative and exploratory approach, interviews, direct observations, and previous studies were conducted to assess the impact of communicative barriers on team dynamics and project management. Furthermore, the strategic implementation of technological tools and appropriate communication practices to mitigate these challenges was investigated.

The results indicate a positive correlation between effective communication and improvements in project management within multicultural environments. Despite inherent linguistic and cultural barriers, the adoption of technologies such as Teams, SharePoint, and Jira, combined with the clarification of expectations and the establishment of clear and effective communication channels, proved to be essential for project success. These strategies not only facilitated the overcoming of communicative obstacles but also promoted greater cohesion and collaboration within the team.

This study concludes by emphasizing the critical importance of effective communication in multicultural teams, highlighting how the integration of suitable communicative practices and technological tools can significantly enhance project outcomes. As main recommendations, it suggests the development of diagnostic tools to early identify communicative barriers, the implementation of personalized technological training for team members, continuous evaluations of the tools used, the creation of dialogue and feedback spaces, and the adoption of agile methodologies to encourage continuous and effective communication. These actions are aimed at enriching both professional practice and the academic corpus in the management of multicultural projects.

Keywords

Intercultural communication
Project management
Multicultural teams
Technological tools
Communication barriers

Introducción

En un mundo globalizado, InnovaCross AMERICAS BSC afronta retos únicos en la gestión de equipos multiculturales, esenciales para el éxito en proyectos internacionales. La comunicación efectiva, definida por la Real Academia Española (2024) como “Acto, gesto o actitud que permite trasladar mensajes entre los miembros de un grupo social o entre diversos grupos sociales”, juega un papel crítico en este contexto. Sin embargo, existe una notable falta de investigaciones que profundicen en cómo esta comunicación influye en la gestión y resultados de los proyectos. El entendimiento y la integración de diferentes culturas, idiomas y perspectivas se convierten en una herramienta clave para superar los desafíos y potenciar el éxito de los proyectos gestionados por InnovaCross.

La globalización y los avances tecnológicos han borrado las fronteras tradicionales, haciendo de la diversidad cultural un activo estratégico. No obstante, las barreras lingüísticas y culturales continúan siendo desafíos significativos. Este entorno resalta la necesidad de estrategias de comunicación que se adapten a contextos cambiantes, especialmente en situaciones de crisis como la pandemia del Covid-19. En este sentido, InnovaCross AMERICAS BSC se enfrenta al desafío no solo de gestionar la diversidad, sino de convertirla en una ventaja competitiva y un impulsor de innovación y eficiencia operativa. La habilidad para navegar por este panorama multicultural y multilingüe se torna crucial para el liderazgo efectivo y el logro de resultados excepcionales en el mercado global.

Descripción del Proyecto y el detalle del Problema de la Investigación

InnovaCross AMERICAS BSC enfrenta desafíos y oportunidades al manejar equipos multiculturales. Este estudio se enfoca en cómo la comunicación efectiva afecta la gestión de proyectos. Se analizarán proyectos actuales y pasados, con entrevistas a miembros de equipos que hayan trabajado con recursos en diferentes países.

Justificación del Trabajo de Investigación

La necesidad de optimizar la comunicación en equipos multiculturales es imperativa en la actualidad. La efectividad de la comunicación impacta directamente en la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente. Mejorar estas prácticas puede ayudar a anticipar y mitigar conflictos, fomentando un ambiente laboral más inclusivo.

Beneficios del Trabajo de Investigación

Investigar la comunicación en equipos multiculturales ofrece bastantes beneficios, como la mejora en la eficiencia de los proyectos y la reducción de conflictos. Aporta

valiosa información al campo de la gestión de proyectos, mejora la satisfacción del cliente y promueve la diversidad y la inclusión.

Detalle del Problema de la Investigación

Aunque es conocido que la comunicación efectiva es crucial para el éxito de los proyectos, en InnovaCross AMERICAS BSC no se ha examinado a fondo su impacto específico, en la gestión y los resultados de estos.

Formulación de la Pregunta De Investigación

¿Cómo influye la efectividad de la comunicación en la gestión y resultados de proyectos desarrollados por equipos multiculturales en el InnovaCross AMERICAS BSC?

Objetivo General

Evaluar la efectividad de la comunicación en la gestión y resultados de proyectos desarrollados por equipos multiculturales en el InnovaCross AMERICAS BSC.

Objetivos Específicos

1. Identificar las principales barreras de comunicación en equipos multiculturales dentro de la organización.
2. Examinar el papel de las herramientas y tecnologías de comunicación en la gestión de proyectos multiculturales.
3. Identificar la relación entre prácticas de comunicación y éxito de proyectos en entornos multiculturales.
4. Determinar el impacto de la comunicación en la satisfacción del equipo y en los resultados del proyecto.

Forma de alcanzar los Objetivos de la Investigación

Con el propósito de investigar de manera profunda la efectividad de la comunicación en equipos multiculturales de InnovaCross AMERICAS BSC, se llevó a cabo un estudio, utilizando un enfoque cualitativo y exploratorio durante un mes. Este enfoque permitió comprender más profundamente las dinámicas interculturales, involucrando la recolección de datos primarios mediante entrevistas exhaustivas, observación directa y un análisis meticuloso de estudios anteriores. Se seleccionó con especial atención una muestra de gerentes de proyectos y miembros del equipo para capturar una amplia gama de roles, experiencias y perspectivas culturales. El proceso de investigación comenzó con una revisión inicial y sistemática de la literatura existente; esto ayudó a enmarcar el estudio en el contexto actual. Posteriormente, se diseñaron y aplicaron instrumentos de recolección de datos personalizados, que permitieron obtener información valiosa y relevante. El proyecto culminó con un análisis detallado de los datos recopilados, se enfocó en identificar patrones, tendencias y percepciones clave, que fueron esenciales para la presentación y discusión de los hallazgos.

Marco Teórico

Se consideró cómo la globalización transformó el panorama de la gestión de proyectos, haciendo que la colaboración en equipos multiculturales fuera una necesidad estratégica más que una opción. Este marco teórico destacó la necesidad de comprender profunda y aplicadamente las dinámicas culturales para manejar con éxito estos cambios. La adopción de tecnologías de comunicación avanzadas y la implementación de estrategias de gestión culturalmente sensibles, se presentaron como pilares fundamentales para construir equipos altamente efectivos y cohesionados en este entorno globalizado.

Además, la exploración del impacto de la cultura organizacional en la eficacia de los equipos multiculturales reveló la importancia crítica de desarrollar entornos de trabajo inclusivos y respetuosos. Esto no solo mejoró la satisfacción y el compromiso del equipo, sino que también impulsó la innovación, al permitir que una variedad de perspectivas y experiencias enriquecieran el proceso creativo y de toma de decisiones. La promoción activa de la diversidad y la inclusión se convirtió así en una estrategia esencial para el éxito sostenible de proyectos en el ámbito global.

Finalmente, este análisis sugirió que la gestión efectiva de proyectos multiculturales requería un enfoque holístico que integrara competencias interculturales, tecnologías de comunicación adaptativas y una fuerte cultura organizacional de inclusión. Al enfocarse en estas áreas clave, las organizaciones pudieron superar los desafíos presentados por la diversidad cultural y aprovecharla como una ventaja competitiva, asegurando no solo el éxito de proyectos específicos, sino también, contribuyendo al crecimiento y a la resiliencia organizacional, a largo plazo.

Globalización y Gestión de Proyectos Multiculturales

Definición y Relevancia de los Equipos Multiculturales. Hofstede (2010) argumentó que "la diversidad cultural en equipos ofreció una ventaja competitiva insustituible en el entorno global", subrayando la importancia de aprovechar la variedad de perspectivas que los equipos multiculturales aportaron. Trompenaars y Hampden-Turner (2011) complementaron esta visión, señalando que "los equipos multiculturales, cuando se gestionaron correctamente, fueron más propensos a generar soluciones innovadoras a problemas complejos".

Desafíos y Oportunidades. Shenkar, Luo, y Yeheskel (2008) reconocieron que "mientras las diferencias culturales podían presentar desafíos significativos en términos de comunicación y coordinación, también representaban una fuente rica de nuevas ideas y creatividad". Esta dualidad destacó la necesidad de enfoques de gestión que no solo abordaran los desafíos, sino que también maximizaran las oportunidades que la diversidad traía.

Estrategias de Gestión Efectiva. Meyer (2014) sugirió que "el desarrollo de competencias interculturales y la adaptación de estilos de liderazgo para ser más inclusivos, fueron esenciales para el éxito de los equipos multiculturales". Estas estrategias implicaron un compromiso continuo con la educación y la

sensibilización cultural, así como la implementación de prácticas de comunicación que promovieron la inclusión y el respeto mutuo.

Barreras Culturales y Lingüísticas

Naturaleza de las Barreras de Comunicación. Hall (1976) afirmó que "la comunicación era culturalmente codificada", lo que sugirió que las diferencias en la codificación y decodificación de mensajes podían llevar fácilmente a malentendidos. Luring (2011), complementó esta idea, destacando que "la competencia intercultural no era solo sobre el lenguaje, sino también sobre comprender contextos y subtextos culturales".

Impacto en la Gestión de Proyectos. Adler y Gundersen (2008) señalaron que "la falta de comprensión y adaptación a las diferencias culturales, podía llevar a una disminución significativa en la eficiencia del equipo". Esto subrayó cómo las barreras no solo afectaban la comunicación, sino también la forma en que se coordinaba el trabajo, se tomaban decisiones y se resolvían conflictos.

Estrategias para Superar Barreras. Bird y Osland (2004), sugirieron que "la formación en competencia lingüística y cultural debía ir más allá del simple aprendizaje de idiomas, para incluir la comprensión de las normas culturales y el comportamiento no verbal". Esto implicaba una inversión en el desarrollo de habilidades interpersonales y de comunicación que consideraban la diversidad cultural como un elemento central.

Papel de la Tecnología en la Comunicación de Equipos Diversos

Herramientas y Tecnologías. La adopción de herramientas digitales se había acelerado, no solo facilitando la comunicación sino también la integración de procesos y la gestión del conocimiento dentro de equipos globales. Las redes sociales corporativas, por ejemplo, permitieron compartir conocimientos y fomentar un sentido de comunidad a pesar de las distancias físicas (Kirkman & Mathieu, 2005).

Beneficios y Limitaciones. La tecnología brindó la posibilidad de mantener equipos conectados en tiempo real, lo que fue crucial para la toma de decisiones rápida y la gestión ágil de proyectos. No obstante, la dependencia de la comunicación digital pudo atenuar la riqueza de las interacciones humanas, haciendo necesario encontrar un equilibrio entre el uso de tecnología y la interacción personal (Gibson & Gibbs, 2006).

Mejores prácticas para el uso de Tecnología. La personalización de las herramientas tecnológicas según las necesidades y preferencias del equipo mejoró significativamente la efectividad de la comunicación. Establecer pautas claras para la comunicación asincrónica y sincrónica, y fomentar el uso consciente de las tecnologías para evitar la fatiga digital, fueron pasos clave para optimizar la colaboración (Zakaria, Amelinckx, & Wilemon, 2004).

Diversidad Cultural como Ventaja Competitiva

Éxito en proyectos multiculturales. Integrar diversas perspectivas culturales en la toma de decisiones condujo a soluciones más innovadoras y sostenibles. La diversidad fomentó un entorno en el que la creatividad floreció, ya que diferentes puntos de vista se tradujeron en un abanico más amplio de soluciones posibles para cualquier problema dado (Ely & Thomas, 2001). Esto se debió a que equipos diversos pudieron examinar los desafíos desde múltiples ángulos, asegurando una evaluación más completa de las oportunidades y riesgos.

Impacto de la comunicación en la satisfacción del equipo. La comunicación efectiva en equipos multiculturales no solo mejoró la cohesión y el entendimiento mutuo, sino que también aumentó la satisfacción del equipo. Un ambiente de trabajo donde todos se sintieron escuchados y valorados, contribuyó significativamente a la motivación y el compromiso del equipo. Esto, a su vez, tuvo un impacto directo en la productividad y la calidad del trabajo entregado, ya que equipos comprometidos y satisfechos tendieron a ser más productivos y a generar resultados de mayor calidad (Gudykunst, 2005).

Análisis Cualitativo de la Comunicación en Proyectos

Prácticas de Comunicación. El éxito de la comunicación en equipos multiculturales radicó en la capacidad de adaptarse a diferentes contextos culturales, reconociendo y respetando las diversas maneras en que las personas interpretaron y valoraron la información. Las prácticas de comunicación eficaces debieron ser dinámicas y flexibles, ajustándose a las necesidades y expectativas culturales específicas de los miembros del equipo. Esto implicó un enfoque consciente de las diferencias individuales y colectivas, promoviendo un diálogo inclusivo y constructivo.

Estrategias de Mejora. Desarrollar una comprensión profunda de las normas y preferencias de comunicación cultural fue fundamental para facilitar interacciones significativas y productivas. La promoción de la escucha activa y el fomento de un ambiente de apertura y respeto fueron esenciales para superar las barreras comunicativas y construir relaciones sólidas dentro del equipo. Estas estrategias requirieron un compromiso continuo con la educación intercultural y la sensibilidad, asegurando que todos los miembros del equipo se sintieran valorados y entendidos (Ting-Toomey, 1999).

Fomento de la interacción y el Feedback Continuo. Establecer canales abiertos para el feedback y la interacción continua entre los miembros del equipo, permitió la retroalimentación en tiempo real y el ajuste de las prácticas de comunicación, según fuera necesario. Esto ayudó a asegurar que todos los miembros del equipo se sintieran escuchados y que sus contribuciones fueran reconocidas, fortaleciendo el tejido de la colaboración intercultural.

Impacto de la Cultura Organizacional en Proyectos Multiculturales

Influencia de la Cultura Organizacional. La cultura organizacional actuó como el marco dentro del cual se interpretaron las interacciones, decisiones y estrategias. Una cultura fuertemente arraigada pudo servir de guía para la comunicación y colaboración eficaz, ofreciendo un sentido de dirección y unidad. Sin embargo, si la cultura era rígida o excluyente, pudo ser un obstáculo significativo para la integración y el aprovechamiento de la diversidad cultural (Schein, 2010). Adaptar la cultura organizacional para ser más inclusiva y flexible, mejoró la gestión de la diversidad y fomentó un entorno más colaborativo y respetuoso.

Desarrollo y beneficios de una Cultura Inclusiva. Promover una cultura que valorara explícitamente la diversidad y la inclusión, no solo mejoró el clima laboral, sino que también potenció la innovación y el rendimiento del equipo. Una cultura inclusiva reconoció y celebró las diferencias individuales, y fomentó un entorno en el que todos los miembros del equipo pudieron contribuir plenamente a los objetivos del proyecto. Esta aproximación no solo atrajo talento de diversas procedencias, sino que también retuvo a los empleados; los hizo sentir valorados y comprendidos (Cox, 1993). Implementar políticas y prácticas que apoyaron la inclusión y la diversidad, llevó a una mayor satisfacción laboral, compromiso del empleado y éxito del proyecto.

La globalización y la gestión de proyectos multiculturales, destacaron la relevancia insustituible de los equipos multiculturales en el entorno global competitivo de aquel entonces. Los trabajos de expertos como Hofstede, Trompenaars, Hampden-Turner, y otros, no solo subrayaron la ventaja competitiva que la diversidad cultural aportaba, sino que también delinearon los desafíos y estrategias para una gestión efectiva. La comunicación, adaptación y aprovechamiento de la tecnología emergieron como pilares fundamentales en este contexto, junto con el reconocimiento de que la diversidad cultural era una fuente de innovación y creatividad.

Asimismo, la importancia de una cultura organizacional inclusiva y la promoción de la interacción y el feedback continuo, fueron aspectos críticos para el éxito. Este marco teórico, por tanto, no solo permitió comprender integralmente la gestión de proyectos multiculturales, sino que también sirvió como guía para navegar y aprovechar la complejidad de la globalización, enfatizando la necesidad de una gestión sensible y adaptativa a las diferencias culturales para lograr éxito sostenible en el ámbito global.

Metodología de la Investigación

En este análisis, se desglosa meticulosamente la metodología de investigación aplicada para explorar las dinámicas interculturales dentro de equipos multiculturales y su impacto en la gestión y resultados de proyectos. A través de un enfoque cualitativo y exploratorio, se busca profundizar en las complejidades de la comunicación efectiva, combinando varias técnicas de recolección de datos para ofrecer insights valiosos y prácticos sobre el tema. La siguiente sección detalla los componentes clave de esta metodología, incluyendo el enfoque, tipo de investigación,

muestreo, hipótesis e instrumentos empleados, con el propósito de proporcionar un marco robusto para el estudio.

Enfoque de la Investigación

La investigación adopta un enfoque cualitativo, el cual es ideal para explorar las percepciones, actitudes y comportamientos de los equipos multiculturales en entornos corporativos. Este enfoque permite profundizar en las experiencias subjetivas de los participantes, facilitando una comprensión rica y detallada de cómo la comunicación afecta la gestión y los resultados de los proyectos. Según Creswell (2014), el enfoque cualitativo "permite a los investigadores explorar y entender el significado que los individuos o grupos asocian a un problema social o humano".

Tipo de Investigación

La naturaleza exploratoria de este estudio busca identificar y entender las dinámicas de la comunicación intercultural, dentro de equipos multiculturales. Esta metodología es descrita por Baxter y Jack (2008), como una manera de explorar un fenómeno dentro de su contexto real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y el contexto no están claramente definidos.

Tamaño de Población, Muestra y Tipo de Muestreo

La población objetivo incluye a los empleados de InnovaCross AMERICAS BSC, que han trabajado en proyectos multiculturales. La muestra se seleccionó utilizando un muestreo a conveniencia, siguiendo la recomendación de Sampieri, quien argumenta que este tipo de muestreo, permite a los investigadores elegir casos que son especialmente informativos para los propósitos de la investigación (Sampieri et al., 2010). Esto facilita la recolección de datos profundos y relevantes de participantes que tienen experiencias directas con la problemática estudiada.

Hipótesis

La hipótesis general planteada sugiere que una comunicación efectiva dentro de equipos multiculturales mejora significativamente la gestión y los resultados de los proyectos. Esta proposición tentativa sirve como un puente entre la teoría existente sobre la comunicación intercultural y la observación empírica, permitiendo su comprobación a través de los datos recogidos en el estudio.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados para recopilar datos incluyen entrevistas semiestructuradas, observación directa, y análisis de contenido de documentación de proyectos. Las entrevistas, diseñadas para profundizar en las experiencias personales de los participantes, se basan en un guion que combina preguntas abiertas y cerradas para capturar tanto la amplitud como la profundidad de las percepciones sobre la comunicación intercultural. La observación directa permite al investigador capturar las dinámicas de comunicación en tiempo real, mientras que el análisis de documentos complementa los hallazgos con evidencia adicional de las prácticas de comunicación (Yin, 2014).

Este enfoque metodológico asegura una comprensión holística de cómo la comunicación intercultural afecta la gestión de proyectos en entornos multiculturales, permitiendo al investigador capturar las complejidades y matices de este fenómeno desde múltiples perspectivas. La combinación de entrevistas, observación, y análisis de documentos, fortalece la validez y confiabilidad de los resultados; e incluso, proporciona una base sólida para las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Análisis de Resultados

Introducción

En el entorno empresarial global actual, la efectividad de los equipos multiculturales se convierte en un elemento crucial para el éxito organizacional, subrayando la importancia de una comunicación efectiva como pilar fundamental. Esta investigación se centra en explorar las barreras comunicativas que impactan la eficacia de estos equipos, destacando la diversidad cultural no solo como un desafío, sino como una oportunidad para enriquecer la resolución de problemas y la innovación. A través de una metodología detallada que incluye análisis de entrevistas, con miembros de equipos multiculturales, se busca identificar las principales barreras —lingüísticas, culturales, tecnológicas o psicosociales— y cómo estas influyen en la operatividad y cohesión del equipo.

Dado el aumento de la globalización empresarial y la creciente diversidad en la composición de los equipos de trabajo, esta investigación es especialmente relevante para la gestión moderna, cuyo propósito es contribuir en el ámbito académico como en el ámbito profesional. Se anticipa que los resultados ofrecerán insights valiosos para mejorar las estrategias de comunicación en equipos multiculturales, enfatizando la importancia de adaptar las prácticas de gestión a las realidades de un mercado laboral interconectado. Así, este estudio no solo busca esclarecer los retos actuales de la comunicación en equipos de trabajo, sino también, establecer recomendaciones prácticas para líderes y gestores, promoviendo mayor eficacia y éxito empresarial.

Principales Barreras de Comunicación en Equipos Multiculturales dentro de la Organización.

Pregunta 1.

Tabla 1

¿Cuáles son las barreras de comunicación más comunes que ha experimentado en equipos multiculturales?

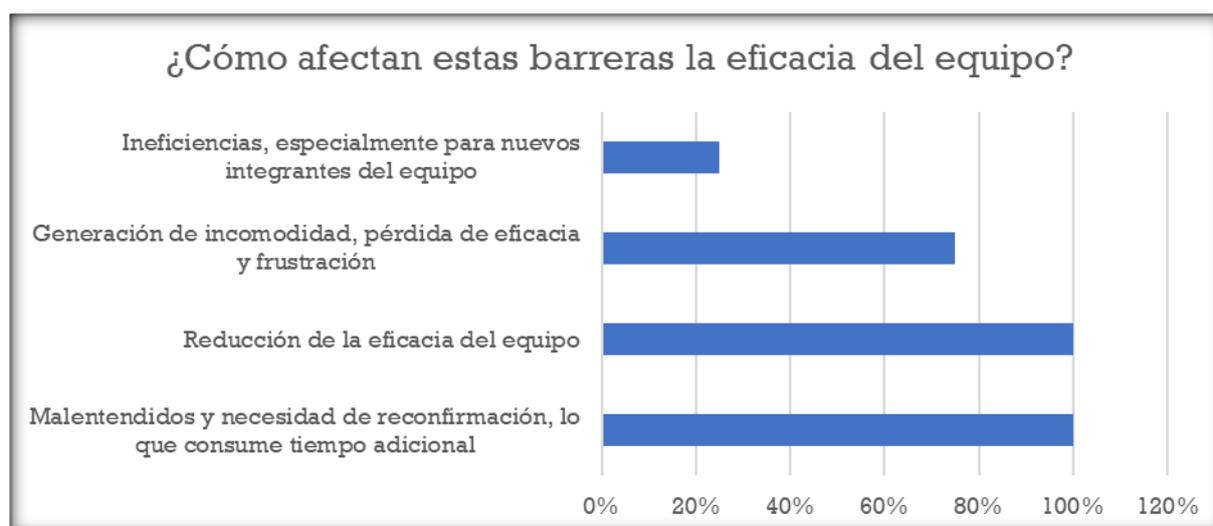
Barreras de Comunicación	Porcentaje (%)
Diferencias de idioma, normas y valores culturales	100%
Preferencias en estilos de comunicación y percepciones de autoridad y jerarquía	100%
Uso de tecnología y barreras tecnológicas	100%
Diferentes niveles de inglés, acentos y vocabulario limitado	75%
Diferencias culturales en la comunicación y percepción	100%

La tabla resume las principales barreras comunicativas en equipos multiculturales, destacando que las diferencias de idioma, las normas y valores culturales, las preferencias en estilos de comunicación, las percepciones de autoridad y jerarquía, así como el uso de tecnología y barreras tecnológicas, y las diferencias culturales en la comunicación y percepción, fueron identificadas por el 100% de los participantes. Mientras tanto, los diferentes niveles de inglés, acentos y vocabulario limitado, fueron mencionados por el 75% de ellos.

Pregunta 2.

Figura 1

¿Cómo afectan estas barreras la eficacia del equipo?



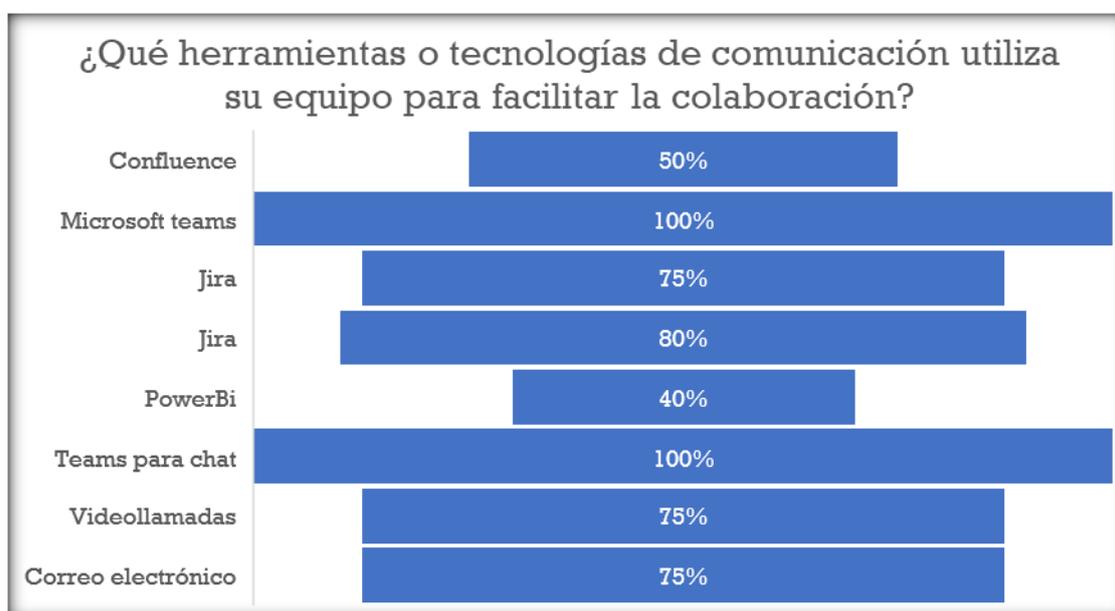
La figura 1 representa cómo diferentes barreras afectan la colaboración en equipos, según la percepción de los encuestados. La barrera más común, experimentada por el 100% de los participantes, es "Malentendidos y necesidad de reconfirmación, lo que consume tiempo adicional". La segunda más reportada, con aproximadamente un 80%, es "Reducción de la eficacia del equipo", seguida por "Generación de incomodidad, pérdida de eficacia y frustración" e "Ineficiencias, especialmente para nuevos integrantes del equipo"; ambas con una prevalencia menor.

Papel de las herramientas y tecnologías de comunicación en la Gestión de Proyectos Multiculturales.

Pregunta 3.

Figura 2

¿Qué herramientas o tecnologías de comunicación utiliza su equipo para facilitar la colaboración?



La figura 2 muestra el porcentaje de los entrevistados que utilizan diversas herramientas y tecnologías de comunicación para facilitar la colaboración. "Microsoft Teams" y "Teams para chat", se utilizan universalmente por todos los encuestados (100%). "Jira" y "Videollamadas" también son populares, usadas por un 75-80% de la población consultada. "Confluence" es empleado por un 50%; mientras que "PowerBi" tiene la menor adopción, con un 40%.

Pregunta 4.**Tabla 2**

¿Cómo han influido estas herramientas en la gestión de su proyecto multicultural?

Influencia de las Herramientas	Porcentaje (%)
Agilización de la gestión de proyectos y mejora en la comprensión de la información	100%
Colaboración eficaz a través de diferentes zonas horarias y aumento de la agilidad del equipo	75%
Personalización de la comunicación y aclaración de dudas	25%

La tabla 2 clasifica las influencias de las herramientas, según su impacto en la colaboración dentro de equipos multiculturales, con porcentajes que reflejan la frecuencia de su mención por los entrevistados. La "Agilización de la gestión de proyectos y mejora en la comprensión de la información" fue indicada por el 100% de los participantes como una práctica beneficiosa. La "Colaboración eficaz a través de diferentes zonas horarias y aumento de la agilidad del equipo" es reconocida por el 75%, y la "Personalización de la comunicación y aclaración de dudas", fue mencionada por el 25%.

Relación entre prácticas de comunicación y éxito de Proyectos en Entornos Multiculturales.

Pregunta 5.**Tabla 3**

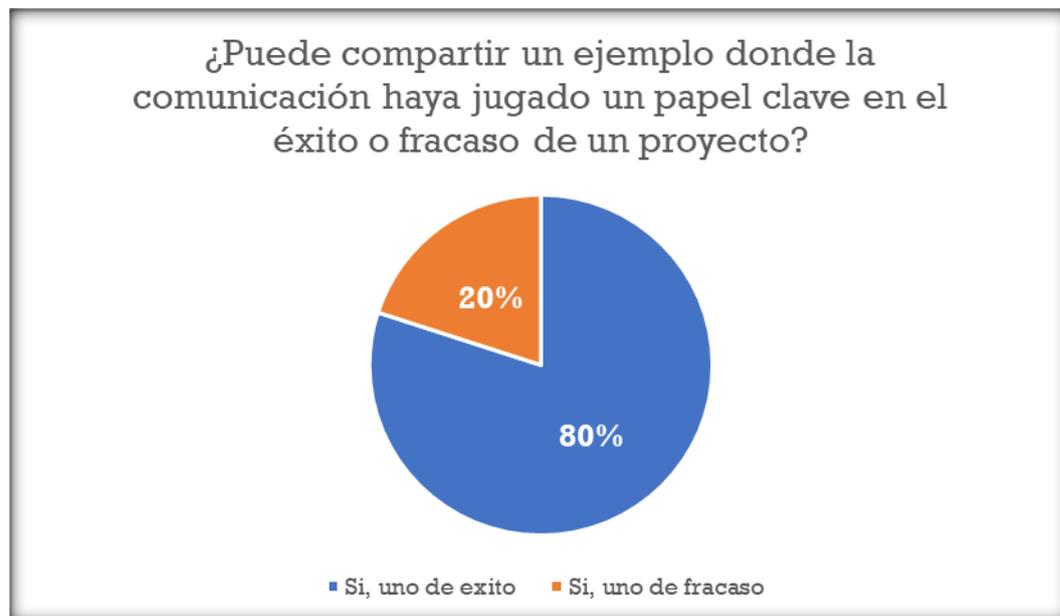
Desde su experiencia, ¿cómo contribuyen las prácticas de comunicación efectivas al éxito de los proyectos en entornos multiculturales?

Contribución de las Practicas de Comunicación	Porcentaje (%)
Alineación de los miembros del equipo con objetivos y plazos	100%
Captura de información relevante y cumplimiento de expectativas del producto	75%
Promoción de la conciencia sobre barreras culturales y de comunicación	25%

La tabla muestra el porcentaje de entrevistados que identificaron distintas prácticas de comunicación y su contribución al éxito en equipos multiculturales. La alineación de los miembros del equipo con objetivos y plazos, se percibe como la más importante con un 100%. La captura de información relevante y el cumplimiento de expectativas del producto, fue valorada por el 75% de los participantes; mientras que, la promoción de la conciencia sobre barreras culturales y de comunicación, fue reconocida por el 25%.

Pregunta 6.**Figura 3**

¿Puede compartir un ejemplo donde la comunicación haya jugado un papel clave en el éxito o fracaso de un proyecto?



La figura 3 representa la proporción de entrevistados que mencionaron ejemplos de cómo la comunicación influyó en el éxito o fracaso de un proyecto. El 80% de los participantes compartieron ejemplos de éxito atribuibles a una comunicación efectiva, mientras que el 20% dio ejemplos de fracasos relacionados con fallas en la comunicación.

Impacto de la comunicación en la satisfacción del equipo y en los resultados del proyecto.

Pregunta 7.**Tabla 4**

¿Cómo influye la calidad de la comunicación en la satisfacción general del equipo?

Influencia de la Calidad de la Comunicación	Porcentaje (%)
Mejora en la satisfacción del equipo debido a comunicación clara y con suficiente información	100%
Fortalecimiento de las relaciones y reducción de fricciones	75%
Evitación de micromanagement y mantenimiento del enfoque en el proyecto	25%

La tabla 4 detalla cómo la calidad de la comunicación afecta a los equipos de trabajo. El 100% de los encuestados siente que una comunicación clara y suficiente, mejora la satisfacción del equipo. Un 75% indica que la calidad de la comunicación fortalece las relaciones y reduce las fricciones entre los miembros del equipo. Por último, el

25% percibe que evitar el micromanagement y mantener el enfoque en el proyecto es un resultado directo de una comunicación efectiva.

Pregunta 8.

Tabla 4

En términos de resultados de proyectos, ¿cuál cree que es el impacto de una comunicación efectiva o ineficaz?

Impacto de una Comunicación Efectiva o Ineficaz	Porcentaje (%)
Incertidumbre y caos por comunicación ineficaz, afectando negativamente los resultados	100%
La comunicación efectiva es vital para la visibilidad del proyecto	25%
Desperdicio de recursos y costos adicionales	100%
Gestión exitosa del cambio en los proyectos	25%
Definición clara del alcance, expectativas y recursos desde el inicio	75%

La tabla 4 muestra cómo diferentes aspectos de la comunicación afectan los proyectos, con énfasis en si la comunicación es efectiva o ineficaz. La comunicación ineficaz, fue señalada por todos los encuestados (100%), conduce a incertidumbre y caos, y al desperdicio de recursos y costos adicionales. Por otro lado, una comunicación efectiva, considerada vital para la visibilidad del proyecto, fue mencionada por el 25% de los participantes, junto con la gestión exitosa del cambio (25%) y la definición clara del alcance y recursos (75%); son vistos como factores clave para el éxito del proyecto

Discusión

Esta investigación subraya cómo una estrategia comunicativa bien desarrollada y consciente de las diferencias culturales, no solo respalda la hipótesis de que mejora los resultados de los proyectos, sino que también revela la complejidad inherente a la creación de un ambiente colaborativo efectivo. Al analizar los resultados a la luz del marco teórico, emerge claramente que la eficacia comunicativa es un factor crítico que influye en el éxito o fracaso de proyectos en contextos globales. Esta conexión subraya la necesidad de una mayor investigación y desarrollo de herramientas y prácticas que faciliten una mejor comprensión y cooperación entre miembros de equipo de diferentes orígenes culturales; lo cual apunta hacia un enfoque más inclusivo y adaptativo en la gestión de proyectos multiculturales.

Los resultados revelan que las barreras comunicativas, incluyendo diferencias idiomáticas y culturales, afectan negativamente la eficacia del equipo. Esto se manifiesta en malentendidos, retrasos en los proyectos, y una disminución en la satisfacción del equipo. No obstante, la utilización de herramientas tecnológicas como Teams, SharePoint y Jira, y la implementación de prácticas de comunicación

efectivas, tales como la clarificación de expectativas y el establecimiento de canales de comunicación claros, han demostrado mitigar estos efectos negativos, mejorando la cohesión del equipo y la eficiencia de los proyectos.

El estudio reveló que el 100% de los participantes identificaron diferencias de idioma, normas y valores culturales, preferencias en estilos de comunicación, percepciones de autoridad y jerarquía, uso de tecnología y barreras tecnológicas, y diferencias culturales en la comunicación y percepción como barreras significativas en equipos multiculturales. Mientras tanto, los diferentes niveles de inglés, acentos y vocabulario limitado fueron mencionados por el 75% de los entrevistados. Estos resultados subrayan la prevalencia y el impacto de las barreras comunicativas en entornos multiculturales, lo que resalta la necesidad crítica de abordar estas cuestiones para mejorar la eficacia del equipo.

Por otro lado, las entrevistas también arrojaron luz sobre la influencia positiva de las herramientas tecnológicas en la gestión de proyectos multiculturales. Un notable 100% de los participantes destacó la importancia de la agilización de la gestión de proyectos y la mejora en la comprensión de la información, como prácticas beneficiadas por la implementación de tecnología. Además, el 75% reconoció la colaboración eficaz a través de diferentes zonas horarias y el aumento de la agilidad del equipo como resultados directos del uso de herramientas tecnológicas; mientras que el 25% valoró la personalización de la comunicación y la aclaración de dudas. Estos porcentajes no solo reflejan la adaptación exitosa de las herramientas digitales, sino también cómo estas facilitan la superación de obstáculos comunicativos, lo cual promueve una mayor eficiencia y cohesión del equipo.

Estos hallazgos, respaldados por datos cuantitativos concretos de las entrevistas, evidencian cómo la adopción de estrategias de comunicación efectivas y el uso de herramientas tecnológicas adecuadas, pueden mitigar las barreras comunicativas en equipos multiculturales. Las prácticas de comunicación efectivas, la clarificación de expectativas y el establecimiento de canales de comunicación claros, respaldados por la tecnología, son esenciales para mejorar la cohesión del equipo y la eficiencia de los proyectos. Este enfoque no solo aborda los desafíos planteados por las diferencias idiomáticas y culturales, sino que también aprovecha la diversidad como una fuente de enriquecimiento como ventaja competitiva.

Los hallazgos coinciden con investigaciones anteriores que destacan la importancia de la competencia comunicativa y cultural en la gestión de equipos multiculturales (Adler & Gundersen, 2008; Ting-Toomey, 1999). Sin embargo, este estudio aporta una perspectiva actualizada, pues se enfoca en la interacción de tecnologías de comunicación modernas y prácticas de comunicación intercultural, ampliando la comprensión de cómo estas estrategias pueden ser aplicadas, efectivamente, en la era digital.

Un resultado inesperado fue el alto valor que los miembros del equipo asignan a la interacción personal, en un entorno digitalizado, indicando que, aunque la tecnología facilita la gestión de proyectos multiculturales, la calidad de las relaciones humanas sigue siendo un factor crítico para el éxito del proyecto. Los comentarios de los entrevistados subrayan la importancia de encuentros presenciales ocasionales o de reuniones virtuales que simulan la cercanía física, como videollamadas, para

mantener la cohesión del equipo y fomentar un sentido de pertenencia. Aunque el 75% de los participantes reconoció la eficacia de las herramientas digitales para la gestión de tareas y la comunicación asincrónica, también expresaron una clara preferencia (85%) por las interacciones personales para discusiones complejas, resolución de conflictos y la toma de decisiones críticas. Este equilibrio entre la comunicación digital y personal, no solo mejora la eficiencia del equipo, sino que contribuye a una mayor satisfacción y compromiso del equipo, aspectos que son fundamentales para el éxito de los proyectos a largo plazo.

Además, el estudio aporta evidencia cuantitativa sobre este aspecto, donde el 80% de los entrevistados compartieron ejemplos de éxito de proyectos atribuibles a una comunicación efectiva, mientras que el 20% citó fracasos relacionados con deficiencias comunicativas. Estos porcentajes enfatizan la correlación directa entre la calidad de la comunicación y los resultados del proyecto, apuntando hacia la complejidad de gestionar efectivamente las interacciones humanas en entornos digitales. La totalidad de los encuestados (100%), concuerda en que una comunicación clara y suficiente, es fundamental para mejorar la satisfacción del equipo, fortalecer las relaciones interpersonales y reducir fricciones.

Futuras investigaciones podrían beneficiarse de explorar en profundidad cómo el equilibrio entre las interacciones digitales y personales, puede ser optimizado para equipos multiculturales, considerando la diversidad de estilos de comunicación y preferencias individuales. Un área particularmente prometedora para la investigación futura sería evaluar el impacto de diferentes modalidades de comunicación (asincrónicas versus sincrónicas, digitales versus personales) en la cohesión del equipo, la satisfacción y la eficiencia del proyecto en distintos contextos culturales y sectoriales. Este enfoque no solo permitiría a las organizaciones diseñar estrategias de comunicación más efectivas, sino también, aprovechar la diversidad cultural como una ventaja competitiva, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

Estos hallazgos y sugerencias para futuras investigaciones enfatizan la importancia de adaptar las estrategias de comunicación a las realidades de un mercado laboral interconectado y diverso. La investigación subraya la necesidad de un enfoque holístico que integre tecnología, competencias interculturales y un fuerte compromiso con las relaciones humanas para el éxito de los equipos multiculturales y los proyectos que gestionan.

Conclusiones

El estudio confirmó que las barreras de comunicación, incluyendo diferencias idiomáticas, culturales y en el uso de tecnologías, impactan significativamente la claridad y eficiencia en la colaboración de equipos multiculturales. Identificar y abordar estas barreras es crucial para mejorar la comunicación y, por ende, la efectividad del trabajo en equipo. Además, se demostró cómo la adopción de herramientas tecnológicas adecuadas, como Jira, Teams y SharePoint, facilita la colaboración y mejora la gestión de proyectos multiculturales. No obstante, la eficacia de estas herramientas depende de la capacidad del equipo para adaptarlas a sus necesidades específicas de comunicación.

El análisis, también, reveló que las prácticas de comunicación efectivas, que consideran la diversidad cultural del equipo, están positivamente correlacionadas con el éxito de los proyectos. La clarificación de expectativas, la promoción de la inclusión y el respeto por las diferencias culturales, son elementos clave para alinear a los equipos hacia objetivos comunes y mejorar su cohesión y satisfacción. Asimismo, se establece un vínculo directo entre la calidad de la comunicación y la satisfacción del equipo, lo cual, a su vez, impacta positivamente en los resultados del proyecto.

Identificación de barreras de comunicación

La investigación confirmó la presencia de múltiples barreras de comunicación en equipos multiculturales, incluyendo diferencias idiomáticas, culturales, y preferencias en el uso de tecnologías. Estas barreras impactan significativamente la claridad y la eficiencia en la colaboración de los equipos. La identificación de estas barreras es el primer paso esencial para desarrollar estrategias efectivas que mejoren la comunicación y, por ende, la eficacia del equipo.

Examen del papel de Herramientas y Tecnologías

El estudio demostró cómo la adopción de herramientas tecnológicas adecuadas, como Jira, Teams y SharePoint, facilitan la colaboración en proyectos multiculturales. Estas tecnologías permiten superar las distancias físicas y temporales, mejorando la comunicación y la gestión de tareas. Sin embargo, su eficacia depende de la capacidad del equipo para adaptar y personalizar estas herramientas a sus necesidades específicas de comunicación.

Análisis de la relación entre prácticas de comunicación y éxito de proyectos

Las prácticas de comunicación efectivas, adaptadas a la diversidad cultural del equipo, se correlacionan positivamente con el éxito de los proyectos. La investigación enfatizó la importancia de esclarecer las expectativas, la promoción de la inclusión y el respeto a las diferencias culturales como elementos clave para alinear a los equipos hacia objetivos comunes y mejorar su cohesión y satisfacción.

Determinación del impacto de la comunicación en la satisfacción del equipo y resultados del proyecto

Finalmente, el estudio establece un vínculo directo entre la calidad de la comunicación y la satisfacción del equipo, lo cual, a su vez, impacta los resultados del proyecto. Equipos que disfrutaban de una comunicación clara y efectiva, reportan niveles más altos de satisfacción y son capaces de alcanzar sus metas con mayor eficiencia y eficacia.

Reflexiones Finales

Este estudio subraya la complejidad inherente a la gestión de equipos multiculturales y la centralidad de la comunicación efectiva para superar dichos desafíos. Cuando las empresas abordan, sistemáticamente, las barreras de comunicación, optimizan el uso de herramientas tecnológicas y fomentan prácticas de comunicación inclusivas y respetuosas, las organizaciones pueden mejorar significativamente la gestión de

proyectos en entornos multiculturales. Estos hallazgos no solo validan la hipótesis planteada, sino que también ofrecen un marco práctico para futuras investigaciones y aplicaciones en el campo de la gestión de proyectos y de la comunicación intercultural.

Recomendaciones

Con base en las conclusiones derivadas de este estudio sobre la comunicación en equipos multiculturales y su impacto en la gestión de proyectos, ofrezco las siguientes recomendaciones, dirigidas a enriquecer tanto la academia como la práctica profesional en este ámbito.

Desarrollo de Herramientas Diagnósticas

Se recomienda el desarrollo y la implementación de herramientas diagnósticas específicas para identificar barreras de comunicación en equipos multiculturales al inicio de cada proyecto. Esto permitirá tomar medidas correctivas desde las etapas tempranas del proyecto. La implementación de herramientas diagnósticas debe ser personalizada para cada contexto de equipo, considerando aspectos como la diversidad cultural, la distribución geográfica y las particularidades del proyecto

Capacitación Tecnológica Personalizada

Implementar sesiones de capacitación personalizadas para asegurar que todos los miembros del equipo puedan utilizar eficazmente las herramientas tecnológicas adoptadas por el equipo o la organización. Esta capacitación debe ir más allá del simple uso de herramientas y abarcar la adaptación de estas tecnologías a las necesidades específicas del equipo. Esto implica no solo entrenamientos técnicos, sino también sesiones sobre cómo las herramientas pueden facilitar una mejor comunicación intercultural. Por ejemplo, la configuración de herramientas para soportar diferentes idiomas o utilizar diferentes funcionalidades que permitan una mayor inclusividad en las reuniones virtuales.

Evaluación continua de Herramientas

Realizar evaluaciones periódicas de las herramientas tecnológicas utilizadas, para asegurar que sigan siendo efectivas y ajustarse a nuevas necesidades o mejoras tecnológicas. Las evaluaciones periódicas deben incorporar feedback directo de los usuarios sobre la usabilidad, eficacia, y cualquier barrera o limitación encontrada en el uso de las tecnologías. Este proceso debe ser iterativo, con el objetivo de adaptar continuamente las herramientas a las cambiantes dinámicas del equipo y avances tecnológicos, asegurando que la infraestructura de comunicación evolucione paralelamente a las necesidades del proyecto.

Creación de Espacios de Diálogo

Establecer espacios regulares de diálogo y retroalimentación dentro del equipo, que permitan expresar y abordar problemas comunicativos de manera constructiva. Estos espacios de diálogo deben diseñarse como foros seguros, donde los miembros del

equipo puedan compartir experiencias, preocupaciones, y sugerencias sin temor a represalias.

Metodologías Ágiles

Adoptar metodologías ágiles que promuevan la comunicación continua y efectiva, así como la adaptabilidad del equipo ante cambios, para mejorar los resultados del proyecto. La adopción de metodologías ágiles debe ser adaptada a la diversidad cultural del equipo, reconociendo y respetando diferentes estilos de trabajo y comunicación. Esto implica, por ejemplo, ajustar las ceremonias ágiles para acomodar zonas horarias, preferencias lingüísticas, y sensibilidades culturales, así como fomentar la flexibilidad en la planificación y ejecución de tareas.

Guías prácticas para Equipos Multiculturales

Desarrollar guías prácticas que incluyan estrategias y herramientas para la mejora de la comunicación en equipos multiculturales, basadas en hallazgos de investigación actualizados. Estas guías deben ser fácilmente accesibles y actualizarse regularmente para reflejar nuevas investigaciones, tecnologías, y metodologías emergentes. La participación de los miembros del equipo en la creación y actualización de estas guías, puede fomentar un sentido de propiedad y compromiso con la mejora continua de la comunicación intercultural.

Referencias

- Adler, N. J., & Gundersen, A. (2008). *International dimensions of organizational behavior*. South-Western Cengage Learning. <https://doi.org/10.5465/amp.2008.31217520>
- Baxter, P., & Jack, S. (2008). *Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers*. *The Qualitative Report*, 13(4), pp. 544-559. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2008.1573>
- Bird, A., & Osland, J. S. (2004). *Global Leadership: Research, Practice, and Development*. *Academy of Management Learning & Education*, p530-532. <https://doi.org/10.5465/amle.2013.0154>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications. https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- Cox, T. (1993). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. Berrett-Koehler. https://books.google.com.co/books/about/Cultural_Diversity_in_Organizations.html?id=Dr7IIIIPVGJYC&redir_esc=y
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229-273. <https://doi.org/10.2307/2667087>
- Gibson, C. B., & Gibbs, J. L. (2006). Unpacking the concept of virtuality: The effects of geographic dispersion, electronic dependence, dynamic structure, and

- national diversity on team innovation. *Administrative Science Quarterly*, 51(3), 451-495. <https://doi.org/10.2189/asqu.51.3.451>
- Gudykunst, W. B. (2005). *Theorizing about intercultural communication*. Sage. <https://doi.org/10.1177/1057567707310554>
- Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. Anchor Press/Doubleday. <https://doi.org/10.4236/ojoph.2014.42006>
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill. <https://doi.org/10.2307/2393257>
- Kirkman, B. L., & Mathieu, J. E. (2005). The dimensions and antecedents of team virtuality. *Journal of Management*, 31(5), 700-718. <https://doi.org/10.1177/0149206305279113>
- Lauring, J. (2011). Intercultural organizational communication: The social organizing of interaction in international encounters. *Journal of Business Communication*, 48(3), 231-255. <https://doi.org/10.1177/002194361140650>
- Meyer, E. (2014). *The culture map: Breaking through the invisible boundaries of global business*. PublicAffairs. <https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/sites.gatech.edu/dist/0/696/files/2019/02/The-Culture-Map.pdf>
- Real Academia Española. (2024). *Definición de la palabra comunicación*. <https://dpej.rae.es/lema/comunicación>
- Sampieri, R. H., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta edición). McGraw-Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass. <https://doi.org/10.1177/0270467694014002>
- Shenkar, O., Luo, Y., & Yeheskel, O. (2008). From "distance" to "friction": Substituting metaphors and redirecting intercultural research. *Academy of Management Review*, 33(4), 905-923. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.34421999>
- Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating across cultures*. Guilford Press. <https://doi.org/10.4236/ad.2014.22003>
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (2011). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business*. McGraw-Hill. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(93\)9011](https://doi.org/10.1016/0024-6301(93)9011)
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods* (5ta edición). Sage Publications. <https://doi.org/10.3138/cjpe.30.1.108>
- Zakaria, N., Amelinckx, A., & Wilemon, D. (2004). Working together apart? Building a knowledge-sharing culture for global virtual teams. *Creativity and Innovation Management*, 13(1), 15-29. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1467-8691.2004.00290.x>

Anexos.

Anexo 1. Guía de Entrevistas para Equipos Multiculturales.

Introducción.

Este documento sirve como guía para conducir entrevistas con miembros de equipos multiculturales, con el fin de entender mejor las dinámicas de comunicación y colaboración.

Propósito:

Recoger insights valiosos sobre las experiencias personales de los empleados en el entorno multicultural de la empresa, identificando barreras y estrategias efectivas de comunicación.

Propósito de la guía.

Esta guía está diseñada específicamente para apoyar un proyecto de investigación que se presentará como parte de los requisitos para obtener el grado de Maestría en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT). Los datos recabados, a través de estas entrevistas, serán fundamentales para analizar las dinámicas de comunicación y colaboración dentro de equipos multiculturales, contribuyendo directamente a la comprensión teórica y práctica necesaria para la elaboración de la tesis de maestría. Este análisis detallado ayudará no solo a identificar las barreras existentes en la comunicación dentro de estos equipos, sino también a proponer soluciones viables que mejoren la eficacia organizacional y el éxito de los proyectos en contextos multiculturales.

Cada entrevista está diseñada para ser respondida, aproximadamente en 15 minutos.

Consultas de la entrevista.

¿Cuáles son las barreras de comunicación más comunes que ha experimentado en equipos multiculturales? (Objetivo específico #1)

¿Cómo afectan estas barreras la eficacia del equipo? (Objetivo específico #1)

¿Qué herramientas o tecnologías de comunicación utiliza su equipo para facilitar la colaboración? (Objetivo específico #2)

¿Cómo influyen estas herramientas en la gestión de su proyecto multicultural? (Objetivo específico #2)

Desde su experiencia, ¿cómo contribuyen las prácticas de comunicación efectivas al éxito de los proyectos, en entornos multiculturales? (Objetivo específico #3)

¿Puede compartir un ejemplo donde la comunicación haya jugado un papel clave en el éxito o fracaso de un proyecto? (Objetivo específico #3)

¿Cómo influye la calidad de la comunicación en la satisfacción general del equipo? (Objetivo específico #4)

¿Cuál cree que es el impacto de una comunicación efectiva o ineficaz, en los resultados de proyectos? (Objetivo específico #4)